

PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. KAWASAN WISATA PANTAI CERMIN THEME PARK DAN RESORT HOTEL

RUKMINI

SRI MURNIYANTI

Dosen Fakultas Ekonomi UMN

email : rukminimsi@yahoo.co.id

ABSTRACT

Competence is the basic characteristic of a person who allows an employee / employees expend maximum performance on the job. Human resources is a factor of the crisis (crusial factor) that can determine life and death reciprocation of a business.

The low quality of human resources led to the fall of the effectiveness of employer / employee, which indirectly cause a drop in morale. Declining morale will have an impact on organizational climate will affect whether or not the goal is achieved and the effectiveness of organizations that have been planned.

The formulation in this study is "How big Effects of Human Resource Competency Against Employee Effectiveness at PT. Kawasan Wisata Pantai Cermin Theme Park & Resort Hotel. The purpose of this study is to determine how much influence the competence of the Human Resources Employee Effectiveness at PT. Kawasan Wisata Pantai Cermin Theme Park & Resort Hotel. The method used in this research is descriptive method with quantitative analysis.

Keywords: Competence of human resources, the effectiveness of work

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah sumber daya yang penting dalam suatu organisasi maupun masyarakat. Tujuan perusahaan tidak akan tercapai tanpa didukung sumber daya manusia yang handal meskipun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber yang memadai.

Sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya dalam setiap kegiatan organisasi/perusahaan. Sumber daya manusia merupakan ujung tombak yang akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi/perusahaan. Menurut Lawrence (2007:160) mengatakan : Sumber daya manusia merupakan faktor krisis (*crusial factor*) yang dapat menentukan maju mundurnya serta hidup matinya suatu usaha dan kegiatan bersama, baik yang berbentuk organisasi sosial, lembaga pemerintah maupun

badan usaha. Rendahnya kualitas sumber daya manusia menyebabkan turunnya efektifitas kerja karyawan/pegawai, yang secara tidak langsung menyebabkan turunnya semangat kerja dan keputusan kerja. Hal ini selanjutnya akan berdampak pada iklim organisasi yang akan mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi dan efektivitas yang telah direncanakan.

Pengembangan sumber daya manusia mengandung tugas untuk mendayagunakan sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu lembaga secara optimal, sehingga sumber daya manusia dapat bekerja secara maksimal untuk bersama-sama mencapai tujuan sesuai dengan visi dan misi organisasi.

Kompetensi adalah karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan seorang karyawan/pegawai mengeluarkan kinerja yang maksimal dalam pekerjaannya. Makna kompetensi mengandung bagian kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang dengan perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan, untuk memprediksi karyawan yang bekerja baik dan kurang baik dapat diukur dari kriteria atau standar yang digunakan.

Berdasarkan uraian diatas menunjukkan kompetensi merupakan suatu hal yang tidak dapat dipisahkan dengan organisasi. Dukungan dari tiap manajemen yang berupa pengarahan, dukungan sumberdaya, seperti memberikan peralatan yang memadai sebagai sarana untuk memudahkan pencapaian tujuan yang ingin dicapai dalam pendampingan, bimbingan, pelatihan serta pengembangan akan lebih mempermudah kompetensi sumber daya manusia yang objektif.

Faktor kompetensi sumber daya manusia objektif memfokuskan pada fakta yang bersifat nyata dan hasilnya dapat diukur, misalnya kuantitas, kualitas, kehadiran, dan sebagainya. Sedangkan faktor-faktor subjektif cenderung berupa opini seperti menyerupai sikap, kepribadian, penyesuaian diri dan sebagainya. Dengan mempertimbangkan faktor-faktor diatas maka dalam kompetensi sumber daya manusia harus benar-benar objektif yaitu dengan kerja karyawan yang sesungguhnya atau mengevaluasi perilaku yang objektif terhadap perubahan perilaku ke arah peningkatan kompetensi kerja yang diharapkan.

KAJIAN TEORITIS

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen merupakan suatu alat yang digunakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Dengan adanya manajemen yang baik akan dapat membantu terwujudnya tujuan dari organisasi, karyawan, dan masyarakat. Manusia selalu berperan aktif dalam setiap organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meski peralatan canggih yang dimiliki organisasi begitu canggihnya, Hasibuan (2005:08). Fokus kajian Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah masalah tenaga kerja manusia yang diatur dalam urutan fungsi-fungsinya, agar efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Sebagai kunci pokok sumber daya manusia menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi. Tuntutan organisasi untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya yang berkualitas semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan dan teknologi yang selalu berubah.

Setiawan (Rivai, 2005 : 14) menyatakan strategis sumber daya manusia juga menyangkut masalah kompetensi sumber daya manusia dalam kemampuan teknis, konsektual, dan hubungan manusiawi. Pengelolaan kompetensi tenaga kerja meliputi beberapa kompetensi SDM seperti : kompetensi berbasis input, kompetensi transpormasional, kompetensi output.

Pengertian Kompetensi

Secara umum Andersen (Martoyo, 2003 : 15) kompetensi didefinisikan sebagai karakteristik dasar yang terdiri dari kemampuan, pengetahuan, serta atribut personal lain yang membedakan seseorang yang *perform* dan tidak *perform*, ini berarti inti utama dari sistem atau model kompetensi ini sebenarnya alat pembentuk untuk memprediksikan keberhasilan kerja seseorang pada suatu posisi. Kompetensi selalu mengandung maksud dan tujuan yang merupakan dorongan motif atau *trait* yang menyebabkan suatu tindakan untuk memperoleh hasil kinerja yang baik.

Pengaruh kompetensi sumber daya manusia pada kinerja dapat dilihat dari tingkat kompetensinya yang mempunyai implikasi praktis dalam perencanaan sumber daya manusia, hal ini dapat dilihat dari gambaran bahwa kompetensi pengetahuan dan keahlian cenderung lebih nyata dan relatif berada di permukaan salah satu karakteristik yang dimiliki karyawan.

Penilaian kinerja karyawan sebagai pelaku dalam organisasi dengan membuat ukuran kinerja yang sesuai dengan tujuan organisasi. Standar penilaian kinerja suatu organisasi harus dapat diproyeksikan dalam standar kinerja para karyawan sesuai dengan unit kerjanya. Evaluasi kinerja harus dilaksanakan secara terus-menerus agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien. Untuk itu perlu dilakukan kegiatan penilaian kinerja secara periodik yang berorientasi pada masa lalu atau masa yang akan datang. Organisasi perlu mengetahui sebagai kelemahan atau kelebihan karyawan sebagai landasan untuk memperbaiki kelemahan atau menguatkan kelebihan dalam rangka meningkatkan produktivitas karyawan.

Indikator penilaian kinerja di organisasi ini meliputi empat kelompok yaitu hasil kerja yang berhubungan keuntungan organisasi, kemampuan karyawan, pelayanan masyarakat dan meningkatkan karyawan. Penilaian kinerja yang sudah ada perlu di lengkapi dengan kompetensi yang berhubungan dengan kemampuan dan pengetahuan yaitu, komunikasi, kerjasama kelompok, kepemimpinan dan pengambilan keputusan secara analisis.

Faktor-Faktor Kompetensi SDM

Faktor kompetensi sumber daya manusia objektif meMfokuskan pada fakta yang bersifat nyata dan hasilnya dapat diukur, misalnya kuantitas, kualitas, kehadiran, dan sebagainya. Sedangkan faktor-faktor subjektif cenderung berupa opini seperti menyerupai sikap, kepribadian, penyesuaian diri dan sebagainya.

Dengan mempertimbangkan faktor-faktor di atas maka dalam kompetensi sumber daya manusia harus benar-benar objektif yaitu dengan kerja karyawan yang sesungguhnya atau mengevaluasi perilaku yang objektif terhadap perubahan perilaku ke arah peningkatan kompetensi kerja yang diharapkan.

Menurut Lawrence (2007:160) mengatakan : Sumber daya manusia merupakan faktor krisis (*crusial factor*) yang dapat menentukan maju mundurnya serta hidup matinya suatu usaha dan kegiatan bersama, baik yang berbentuk organisasi sosial, lembaga pemerintah maupun badan usaha. Rendahnya sumber daya manusia menyebabkan turunya efektifitas kerja karyawan/pegawai, yang secara tidak langsung menyebabkan turunya semangat kerja dan keputusan kerja.

Menurut Hadari Nawawi (2005:46), menjelaskan tiga pengertian dari sumber daya manusia, yakni :

1. Sumber daya manusia adalah manusia yang bekerja dilingkungan suatu organisasi (sering juga disebut personil, tenaga kerja, pegawai atau karyawan).
2. Sumber daya manusia adalah potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya.
3. Sumber daya manusia adalah potensi dan merupakan aset dan berfungsi sebagai modal (non material/*non financial*) di dalam organisasi, yang diwujudkan menjadi potensinya secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi.
4. Pengembangan menurut John Suprihanto (2004 : 88) adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan pegawai dengan cara meningkatkan pengetahuan dan pengertian pengetahuan umum termasuk peningkatan penguasaan teori, pengambilan keputusan dalam menghadapi persoalan organisasi.

Pengertian Efektivitas Kerja

Efektivitas kerja adalah kemajuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan, yang akan terlihat didalam penilaian kecakapan/prestasi atas apa yang telah dilakukan atau dikerjakannya yang berguna bagi perusahaan atau instansi. Menurut Abdurrahmat Fathoni (2009 : 92). Bagi organisasi, hasil penelitian produktivitas kerja para pegawai sangat penting arti dan peranannya dalam pengambilan keputusan tentang berbagai hal, seperti identifikasi kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, rekrutmen, seleksi, program pengenalan, penempatan, promosi, sistem imbalan dan berbagai aspek lain dari keseluruhan proses manajemen sumber daya manusia secara efektif.

Pendidikan dan pelatihan merupakan kesatuan kata yang mengandung suatu pengertian. Untuk memberikan gambaran teoritis mengenai pendidikan dan pelatihan, Sastrohadiwiryono (2005: 200) mengemukakan bahwa: Pendidikan adalah sesuatu untuk membina kepribadian dan mengembangkan kemampuan manusia, jasmaniah dan rohaniah yang berlangsung seumur hidup, baik di dalam maupun di luar sekolah, untuk pembangunan persatuan dan masyarakat adil dan makmur dan selalu ada dalam keseimbangan.

Pelatihan adalah bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang

berlaku dalam waktu yang relatif singkat dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktek daripada teori.(Hamalik, 2001: 10). Pelatihan di atas, lebih menekankan pada seseorang untuk meningkatkan kemampuan menjalankan pekerjaan tertentu dalam hal penguasaan suatu keterampilan guna meningkatkan efektivitas dan produktivitas dalam suatu organisasi.

Hubungan Kompetensi SDM Terhadap Efektivitas Kerja

Hubungan kompetensi SDM terhadap efektivitas kerja adalah kompetensi untuk *experts* dan *support* yang meliputi : komitmen atas pembelajaran berkelanjutan, orientasi pada pelayanan masyarakat, peduli atas ketepatan dan hal-hal detail, berfikir kreatif dan inovatif, fleksibilitas, standar profesionalisme tinggi, perencanaan, pengorganisasian dan koordinasi, pemecahan masalah, orientasi pada kinerja, orientasi pada pelayanan, kerja sama tim dan keseragaman.

METODOLOGI PENELITIAN

Definisi operasional variabel penelitian

Variabel X (Independen) yaitu Kompetensi SDM dan satu Variabel terikat Y (Dependent) adalah Efektivitas Kerja.

Tabel 1

Variabel	Definisi Operasional	Indikator
Kompetensi SDM	Kompetensi SDM adalah Karakteristik dasar yang terdiri dari kemampuan, pengetahuan, serta atribut personal lain yang membedakan seseorang yang <i>perform</i> dan tidak <i>perform</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Kuantitas - Kualitas - Kehadiran
Efektifitas Kerja	Efektivitas Kerja Adalah kemajuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan, yang akan terlihat didalam penilaian kecakapan/ prestasi atas apa yang telah dilakukan atau dikerjakannya yang berguna bagi perusahaan atau instansi.	<ul style="list-style-type: none"> - Pendidikan - Promosi - Disiplin kerja

Analisis data dilakukan dengan dua cara, yaitu analisis Deskriptif dan Analisis Kuantitatif.

PEMBAHASAN

Analisis Korelasi Sederhana (*Product Moment*)

Untuk mengetahui Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada PT. Kawasan Wisata Pantai Cermin Theme Park & Resort Hotel maka digunakan rumus Product Moment untuk mencari koefisiensi korelasi antara kedua variabel tersebut, yaitu:

$$\begin{aligned} r_{xy} &= \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n(\sum x^2) - (\sum x)^2\} \{n(\sum y^2) - (\sum y)^2\}}} \\ r &= \frac{40(89657) - (1905)(1880)}{\sqrt{\{40(90863) - (1905)^2\} \{40(88504) - (1880)^2\}}} \\ r &= \frac{3.586.280 - 3.581.400}{\sqrt{\{3.634.520\} - \{3.629.025\} \{3.540.160\} - \{3.534.400\}}} \\ r &= \frac{4.880}{\sqrt{(5.495)(5.760)}} \\ r &= \frac{4.880}{\sqrt{31.651.200}} \\ &= \frac{4.880}{5.625.939} \\ &= 0,86 \end{aligned}$$

Dari hasil perhitungan tersebut, maka diperoleh hasil positif antara variabel X (Kompetensi SDM) dengan variabel Y (Efektivitas kerja) dengan hasil korelasi sebesar 0,86. Nilai r yang diperoleh adalah positif, hal ini menunjukkan hubungan kedua variabel positif artinya kenaikan nilai variabel yang satu diikuti oleh variabel yang lain.

Karena koefisien korelasi adalah 0,86 maka berdasarkan tabel di atas dapat dinyatakan bahwa korelasi (tingkat hubungan) antara kedua variabel adalah tinggi. Kemudian untuk menguji apakah kedua variabel tersebut signifikan atau tidak, maka perlu dilihat nilai r tabelnya. untuk $n = 40$ dan kesalahan 5 % diperoleh $r_{tabel} = 0,312$. Berarti $r_{hitung} > r_{tabel}$ artinya H_0 diterima. Dengan demikian hipotesis yang diterima dalam penelitian ini adalah adanya pengaruh kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT. Kawasan Wisata Pantai Cermin Theme Park & Resort Hotel.

Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompetensi Sumber Daya Manusia dan terhadap produktivitas karyawan dilakukan Uji Determinasi .

$$\begin{aligned} D &= (r)^2 \times 100\% \\ &= (0,86)^2 \times 100\% \\ &= 0,739 \times 100\% \\ &= 73,9 \% \end{aligned}$$

Dengan demikian dapat diketahui bahwa persentase pengaruh kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap efektivitas kerja karyawan Pada PT. Kawasan Wisata Pantai Cermin Theme Park & Resort Hotel. adalah sebesar 73,9% kemudian sisanya 26,1% dari faktor-faktor di luar penelitian.

KESIMPULAN

1. PT. Kawasan Wisata Pantai Cermin Theme Park & Resort Hotel adalah merupakan Tempat wisata dan hiburan.
2. Kompetensi sumber daya manusia adalah suatu upaya untuk mengembangkan kualitas atau kemampuan sumber daya manusia melalui proses perencanaan pendidikan, pelatihan dan pengelolaan tenaga atau karyawan untuk mencapai suatu optimal.
3. Efektivitas kerja adalah kemajuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan, yang akan terlihat didalam penilaian kecakapan/ prestasi atas apa yang telah dilakukan atau dikerjakannya yang berguna bagi perusahaan atau instansi.
Berdasarkan hasil penelitian, maka diperoleh hasil positif antara variabel X (Kompetensi) terhadap variabel Y (Efektivitas) dengan hasil koefesien korelasi sebesar 0,86. Hal ini berarti ada pengaruh kompetensi SDM terhadap efektivitas karyawan pada PT. Kawasan Wisata Pantai Cermin Theme Park & Resort Hotel.
4. Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada PT. Kawasan Wisata Pantai Cermin Theme Park & Resort Hotel. dilakukan pengujian dengan menggunakan rumus determinan dan diperoleh hasil sebesar 73.9%.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto Suharsimi, 2006. *Metode Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* . Rineka Cipta, Jakarta.
- AA. Anwar Prabu Mangkunegara. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Fathoni, Abdurrahmat, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Renika Cipta, Jakarta.
- Hamalik. 2001. *Manajemen Pelatihan dan Ketenagakerjaan*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hariandja, Mariot Tua Effendy. 2002. *Manajemen Sumber daya Manusia*. PT. Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta.
- Hadari Nawawi 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Hasibuan SP Melayu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manisia*, PT. BumiAksara, Jakarta.
- Lawrence, John Suprihanto. 2007. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. PT. Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta.
- Mathis, Robert L. Dan Jackson, John H. 2002. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Salemba Empat, Jakarta.
- Mangkunegara, A.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Sugiyono.(2008). *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Keempat, Alfabeta, Bandung.
- Siagian, S.P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Bandung.
- Suprihanto, Jhon, 2001, *Penilai Kinerja Dan Pengembangan Karyawan*, Yogyakarta : BPFE.